

## חוזרים

### ועדת הכספים אישרה את הארכת מתווה הפיצויים לעסקים עבור היעדרות הורים באזור הדרום ועוטף עזה בשל סגירת מוסדות חינוך

ביום 13.5.2019 פרסמה רשות המיסים הודעה לפיה ועדת הכספים אישרה את הארכת מתווה הפיצויים לעסקים עבור היעדרות הורים באזור הדרום ועוטף עזה בשל סגירת מוסדות חינוך. להלן עיקרי ההודעה:

ועדת הכספים של הכנסת אישרה פה אחד את המלצת שר האוצר, משה כחלון ומנהל רשות המסים, ערן יעקב, להאריך את מתווה הפיצויים במסלול שכר. עוד אישרה הוועדה את הארכת מתווה הפיצויים במסלול מחזורים לענף התיירות הכפרית ולענף הדבורים. כל המסלולים הוארכו עד ל-31.12.2019.

הארכת מסלול פיצויים של שכר בגין היעדרות מעבודה בשל הוראות פיקוד העורף בטווח של עד 40 ק"מ מרצועת עזה, תאפשר לפצות מעסיקים ועצמאים בגין הוצאות השכר בעבור הימים בהם העובדים שלהם נעדרו ממקום עבודתם בשל הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסדות חינוך ברשות מקומית או בשל הוראה על סגירת מקום עבודה, כולל לגבי 6.5.2019.

מסלול השכר מבחין בין תקופת היעדרות של עד 10 ימים במהלך התקופה המזכה (החל ב-1.3.19 ועד 31.12.19), בגינה יינתנו פיצויים "במסלול מהיר" בסך של 370 ₪ ליום לבין היעדרות של יותר מ-10 ימים, בגינה יינתנו פיצויים בהתאם לנוסחה שנקבעה בתקנות, בדומה למבצעים קודמים.

הפיצויים לענפי התיירות והדבורים, שיינתן במסלול מחזורים, יאפשר לניזוק להגיש תביעה לקבלת החזר בגין ירידה במחזור העסקי בשל המצב הביטחוני בהשוואה למחזור העסקי בתקופה המקבילה אשתקד. יתרה מזאת, תינתן לו אפשרות לבחור לתבוע פיצויים במסלול שכר, במקום מסלול מחזורים.

### זכויות עובדים בשעת חירום

ביום 5.5.2019 פרסמה ההסתדרות חוזר ובו שאלות ותשובות בעניין זכויות עובדים בשעת חירום. להלן עיקרי החוזר:

#### האם מעסיק יכול לחייב אותי לבוא לעבודה בזמן לחימה / הכרזת מצב מיוחד בעורף?

ע"פ חוק ההתגוננות האזרחית, תשי"א-1951, אם ניתנה הנחיה להישאר במקלטים אזי לא ניתן לחייב את העובד להופיע לעבודה. בהתאם להוראות החוק הוראות היוצאות בעת הכרזה על מצב מיוחד בעורף מחייבות כל אדם, והעובר על הוראות אלו חב בסנקציה פלילית.

באשר לעובדים במפעל חיוני או מפעל למתן שירותים קיומיים, הרי שעל פי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967, רשאי שר העבודה והרווחה להוציא צו המחייב את כל העובדים במפעל מהסוג הנזכר לעיל להתייצב לעבודה.

כך לדוגמא, במהלך מבצע צוק איתן, שר הכלכלה חתם ביום 8.7.14 וביום 10.7.14 על צו המאפשר גיוס של עובדים במפעלים המספקים שירותים קיומיים לאוכלוסייה ומפעלים המוגדרים כחיוניים. הכוונה למפעלים המספקים שירותים קיומיים לאוכלוסייה באזור שחלה עליו ההכרזה של שר הביטחון בדבר המצב המיוחד בעורף, כגון: מים, מזון, חשמל, אשפוז ובריאות, תקשורת, דואר, שירות שיש לספקו למניעת פגיעה חמורה באוכלוסייה או בשטח שעליו חלה ההכרזה, וכן שירות אשר לדעת השר חיוני לקיום אספקה או לטיפול באוכלוסייה.

במצב הנוכחי - הכרזת מצב מיוחד בעורף, מפעלי ייצור קיומיים הנם מפעלים שהייצור מבטיח את קיום האוכלוסייה באזור המוכרז ואין חלופה לייצור זה שניתן לספקו מאזור אחר במדינה.

#### האם המעסיק יכול לפטר אותי, אם אני לא מגיע לעבודה בגלל הוראה להישאר במקלטים?

בשנת 2006 חוקק חוק הגנה על עובדים בשעת חירום התשס"ו-2006, האוסר על המעסיקים לפטר עובדים, אשר נעדרים ממקום עבודתם כתוצאה מהוראות שניתנו בסמכות עקב קיומו של מצב מיוחד בעורף.

## מה במבזק

### חוזרים

- ועדת הכספים אישרה את הארכת מתווה הפיצויים לעסקים עבור היעדרות הורים באזור הדרום ועוטף עזה בשל סגירת מוסדות החינוך
- זכויות עובדים בשעת חירום
- הנחייה לעניין אי תשלום שעות נוספות כאשר לא שולם ערך שכר מינימום על השעות הנוספות

### תקצירי פסיקה

**סיכום של דברים**  
**ביום 13.5.2019**  
**פרסמה רשות המיסים הודעה לפיה ועדת הכספים אישרה את הארכת מתווה הפיצויים לעסקים עבור היעדרות הורים באזור הדרום ועוטף עזה.**

**סיכום של דברים**  
**ביום 5.5.2019**  
**פרסמה ההסתדרות חוזר ובו שאלות ותשובות בעניין זכויות עובדים בשעת חירום.**

בנוסף, במשפט העבודה קיים "עקרון על" לפיו אין לפטר עובד בשרירות לב, ופיטורים שנעשו בחוסר תום לב בטלים. עמדת ההסתדרות היא כי פיטורים עקב היעדרות שאינה תלויה בעובד, ואשר מקורה בהנחיות פיקוד העורף שהוצאו מתוקף חוק, הנם פיטורים בשרירות לב ובחוסר תום לב גמור.

לדוגמה, במהלך מבצע צוק איתן, שהחל בחודש יולי 2014, הוראות פיקוד העורף שפורסמו הורו לאזרחים והתושבים באזורים המצויים בתחום של עד 40 ק"מ מרצועת עזה, לשהות במרחבים מוגנים ואזרחים היו רשאים לצאת לעבודה בתנאי שהעבודה מתקיימת במבנה סגור ובקרבת מרחב מוגן.

כאשר היה מדובר במקום עבודה שאיננו עומד בשני תנאים אלו, לא היה ספק שעובד היה רשאי שלא להגיע לעבודה. במקום עבודה בו התקיימו שני התנאים הללו, זכות הבחירה אם להגיע לעבודה או לאו הייתה נתונה בידי העובד, שכן הוראות פיקוד העורף השתמשו במילה: "רשאים" ולא "חייבים".

עמדת ההסתדרות היא כי חיי אדם קודמים לכל ובמידת הצורך השגחה על ילדים קודמת גם היא להגעה לעבודה. עובדים אשר חשים מצוקה עקב המצב וחוששים להגיע למקום העבודה או להשאיר את ילדיהם ללא השגחתם, רשאים לבחור שלא להגיע לעבודה, והיעדרות זו נחשבת היעדרות כדין ולא ניתן היה לפטר בגינה.

לגבי המרחב המצוי עד 7 ק"מ מרצועת עזה ניתנה בתחילה הוראה לסגור את מקומות העבודה ומוסדות חינוך. וכל עוד הוראה זו הייתה בת תוקף, ברי כי היעדרות מהעבודה בשל כך הייתה כדין.

בהתאם לחוק ולתקנות מס רכוש וקרן פיצויים, המדינה תפצה את המעסיק עבור השכר ששולם, במידה ושר האוצר יכריז על הישובים בהם לא ניתן להגיע לעבודה, כיישובי ספר. במקרה כזה יהיה על המעסיק להמשיך לשלם את השכר, והוא יקבל את הפיצוי מהמדינה וזאת בשיעורים שנקבעו בתקנות. בעבר ההסתדרות פנתה בדרישה לשר האוצר להכריז על יישובי הצפון או הדרום בהם היה קיים מצב החירום כיישובי ספר ולהסדיר בחוק ובתקנות את הפיצוי.

סעיף 18 ב לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום קובע כי אם נעדרת מעבודתך בימים בהם היה מקום מגורידך או מקום עבודתך באזור הכרזה אסור לנכות לך ימי חופשה בגין תקופת היעדרות. במקרה זה קובע החוק כי יש לשלם לעובדים שכר על פי הסכומים שנקבעו בהסכם עם ההסתדרות וסכומים אלה ייחשבו כשכר עבודה.

ניסיון העבר מלמד שנעשו ביוזמת ההסתדרות הסדרים מיוחדים במשק לצורך פיצוי עובדים ומעסיקים בעתות חירום.

לאחר מגעים מול משרד האוצר, משרד הכלכלה ולשכת התיאום של הארגונים הכלכליים, דרשה ההסתדרות במהלך תקופת לחימה/חירום בעבר, לגבש הסכמים והסדרים אשר במסגרתם הוסדר תשלום שכר / פיצוי לעובדים שנאלצו להיעדר מהעבודה בשל מצב הלחימה/החירום.

במהלך מבצע צוק איתן, למשל, ההסתדרות פעלה בשיתוף עם נשיאות הארגונים העסקיים על מנת להבטיח את מנגנון הפיצוי ואת חוסנם הכלכלי של תושבי הדרום. על פי ההסכמות בין הצדדים, מנגנון הפיצוי שהוסדר חל על כל העובדים שהועסקו בטווח של עד 40 ק"מ מקו הגבול עם רצועת עזה. הפיצוי ניתן לכל עובד שנעדר ממקום עבודתו, עקב הוראות פיקוד העורף או בגלל שנאלץ להשגיח על ילדיו עקב סגירת מוסדות החינוך והקייטנות בהתאם להנחיית כוחות הביטחון. כמו כן, לבקשת יו"ר ההסתדרות, לראשונה, מנגנון הפיצוי של העובדים, כלל גם התייחסות מיוחדת לעובדים עם מוגבלויות שנבצר מהם להגיע לעבודה בימי המבצע.

מוסד החינוך בו לומד הילד נסגר מתי אני רשאי להישאר בבית?

בהתאם לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום אסור לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עימו, עקב סגירת מוסד חינוך בשל הוראה בשעת התקפה או מחמת מצב מיוחד בעורף בהתאם לחוק התגוננות אזרחית ומתקיים אחד מהתנאים הבאים:

הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד/ת או שהעובד/ת הוא הורה עצמאי.

בן הזוג של העובד לא נעדר מעבודתו או נבצר ממנו להשיג על הילד. במקום העבודה של העובד או בן זוגו לא נמצא סידור הולם להשגחה על הילד. הזכאות לתקיים במקרים הבאים: גילו של הילד עד 14 שנים.

ילד עד גיל 21 עם צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד. **סעיף 18 ב לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום קובע כי אם נעדרת מעבודתך בימים בהם היה מקום מגוריך או מקום עבודתך באזור הכרזה אסור לנכות לך ימי חופשה בגין תקופת ההיעדרות.**

## הנחייה לעניין אי תשלום שעות נוספות כאשר לא שולם ערך שכר מינימום על השעות הנוספות

משרד העבודה פרסם הנחייה לעניין אי תשלום שעות נוספות כאשר לא שולם ערך שכר מינימום על השעות הנוספות. להלן עיקרי ההנחייה:

### הוראות החוק:

חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987

המונח "שכר מינימום" לא הוגדר בחוק שכר מינימום, סעיף 1 לחוק זה (סעיף ההגדרות) מזכיר את המונח "שכר מינימום", בלי לפרשו כשלעצמו, כשלצדו יחידות של זמן ("שכר מינימום לחודש", "שכר מינימום יומי" ו-שכר מינימום לשעה"), ומגדירו על פי סכומי השכר שצריכים להשתלם בהתאם ליחידות זמן אלה.

סעיף ההגדרות מגדיר שכר מינימום יומי – החלק ה-25 של שכר המינימום לגבי עובד המועסק שבוע עבודה בן שישה ימים, והחלק ה-2/3 של שכר המינימום לגבי עובד המועסק שבוע עבודה בן חמישה ימים.

ושכר מינימום לשעה – החלק ה-186 של שכר המינימום.

סעיף 2 לחוק שכר המינימום העוסק בזכות לשכר המינימום מתייחס לעובד שמועסק ב"משרה מלאה", ב"משרה חלקית" ולעובד שנעדר מעבודתו.

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951

סעיפים 2 ו-3 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובעים את אורך יום העבודה הרגיל ושבוע העבודה הרגיל של עובד. סעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה מגדיר "שעות נוספות" כשעות עודפות על תחום **יום עבודה** או על תחום **שבוע עבודה**.

חוק שעות עבודה ומנוחה מתייחס בסעיף 16 לגמול שעות נוספות כדלקמן:

**"16. (א) הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1 1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1 1/2 משכר הרגיל..."**

בסעיף 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה צוין לעניין "שכר רגיל" –

**"18. לעניין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק משלם לעובדו".**

בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, גמול שעות נוספות, צריך להיות משולם בעד עבודה המתבצעת בשעות העוברות את מכסת השעות **ביום עבודה מלא** או **בשבוע עבודה מלא**. עבודה כזאת מוגדרת כהעסקה בשעות נוספות ועל פי החוק מזכה את העובד שביצע אותה בגמול עבור שעות נוספות. **את ההתחשבות יש לבצע באופן יומי ושבועי** ולא כהתחשבות חודשית, גם כאשר מדובר בעובד במשכורת חודשית וגם כאשר מדובר בעובד שעת.

חישוב מספר השעות הנוספות ייעשה על בסיס יומי או שבועי בלבד במקרים של העסקה בשעות **גמישות**. לא ניתן לקזז ימים שבהם עבד העובד מספר שעות העולה על המכסה היומית עם ימים שבהם עבד העובד מספר שעות נמוך מזה, אלא אם כן מדובר בהעסקה במתכונת של "שעות גמישות" (ראו חוות דעת שנתנה על ידי לשכה משפטית בעניין העסקה בשעות גמישות).

**סיכום של דברים**  
**משרד העבודה פרסם**  
**הנחייה לעניין אי**  
**תשלום שעות נוספות**  
**כאשר לא שולם ערך**  
**שכר מינימום על**  
**השעות הנוספות.**

## מן הפרט אל הכלל

בחוק שכר המינימום אין התייחסות מפורשת לעבודה בשעות נוספות ולאופן חישובן. בחוק שעות עבודה ומנוחה יש התייחסות לאופן חישוב השעות הנוספות כך שצריך להיות משולם לא פחות מאחד ורבע או אחד וחצי מ"השכר הרגיל". אולם מלבד האמור בסעיף 18, אין בחוק שעות עבודה ומנוחה פירוט מהו השכר הרגיל.

עם זאת "השכר הרגיל" לא יכול להיות נמוך משכר מינימום.

מכאן שחוק שעות עבודה ומנוחה למעשה כולל בתוכו את החובה לשלם שכר מינימום (לחודש, ליום, לשעה) ומוסיף עליו.

לאור האמור וכן משיקולי מדיניות אכיפה, במקרים שבהם לא שולם לעובד בגין השעות הנוספות שכר כלל או ששולם לו שכר שנמוך משכר מינימום יש לאכוף את ביצוע העבירה מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה בלבד.

יובהר כי מאחר שחישוב מספר השעות הנוספות צריך להיעשות על בסיס יומי או שבועי (מלבד, כאמור לעיל, במקרים של העסקה בשעות גמישות), יאכפו גם מקרים בהם העובד חרג ממכסת השעות היומיות או השבועיות, אך לא חרג ממכסת השעות החודשיות (משרה מלאה), בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, כאמור בהנחיה זו.

אופן חישוב זה עולה בקנה אחד עם מדיניות המשרד בנוגע לאכיפה המנהלית בעניין זה.

**החוזרים במלואם נמצאים באתר " כל עובד " באינטרנט [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

## תקצירי פסיקה חדשה

**עובד חודשי אינו זכאי לתשלום נוסף בגין דמי חגים בנוסף למשכורתו החודשית**  
**סע"ש 34675-12-15, חיים כהן נ' רדיו תשעים בע"מ. ניתן ביום 13.06.18, בבית הדין האזורי לעבודה, על ידי כבוד השופטת מירב קליימן**

עובד הועסק כאיש מכירות בתחום הפרסומות והתשדירים בתחנת רדיו תשעים בע"מ במשך 11 שנים, שכרו של העובד שולם כשכר בסיס בתוספת עמלות מכירה. העובד תבע דמי חגים לכל תקופת העסקתו. בית הדין קבע כי העובד הינו עובד חודשי ועל כן אינו זכאי לדמי חגים בנפרד משכרו החודשי. בית הדין קבע כי דמי חגים נועדו להשלים את החסר שנוצר לעובד יומי/שעתי כאשר ימי החג נופלים על תקופת העסקתו. תביעת העובד נדחתה.

**לא התקבל לעבודה כקופאי בשל היותו גבר ויפוצה**  
**סע"ש 25031-07-17, דניאל שפירא נ' כהן מחסני השוק בע"מ. ניתן ביום 17.12.2018, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, ע"י כבוד השופט צבי פרנקל**

מועמד לעבודה הגיש תביעה על סך 100,000 ₪ כנגד רשת קמעונאית לממכר מזון, לטענתו החברה הפלתה אותו בכך שלא קיבלה אותו לעבודה כקופאי. החברה טענה, כי מדובר בתביעה קנטרנית ושכל מטרתו של המועמד הייתה הגשת תביעה ולא מציאת מקום עבודה. זאת ועוד נטען ע"י החברה, כי הגבי ששוחחה עם המועמד אינה עוסקת ואינה אחראית כלל על גיוס כוח האדם וממילא בחברה מועסקים עשרות קופאים גברים. בשל נסיבות במקרה והעובדה שמטרתו של המועמד לא הייתה חיפוש עבודה בתום לב, הוחלט לפסוק לעובד פיצוי בסך של 4,000 ₪.



## תקצירי פסקי הדין מאת:

**עו"ד רן בינות ו עו"ד מעיין קישלס**

**נמצא באתר " כל עובד ", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**ביצוע גרפי: אורן שגב**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם**

**המידע ניתן כמידע כללי למנוי " כל עובד ".**

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

**"חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל" 5680888 - 03, פקס" 5680899 - 03 דוא"ל: [koloved@hashavim.co.il](mailto:koloved@hashavim.co.il)**